

Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e
informes en Derecho
E.133316 (1163) 2024

ORDINARIO N°: 257

Juicio de

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Trabajadores de Cuerpos de Bomberos. Interrupción del descanso. Compensación.

RESUMEN:

- 1) Los trabajadores de los Cuerpos de Bomberos que viven en dependencias de su empleador les resulta aplicable el régimen definido en el artículo 149 inciso 2º del Código del Trabajo, por el cual no se encuentran sujetos a horario, pero sin embargo tienen derecho a un descanso absoluto mínimo de 12 horas diarias, con un descanso ininterrumpido de al menos de 9 horas entre el término y el inicio de cada jornada laboral.
- 2) Los trabajadores cuarteleros conductores de los Cuerpos de Bomberos que no viven en dependencias de su empleador se encuentran sujetos a un horario de inicio y término de la jornada laboral, franja de tiempo que no puede exceder de 12 horas diarias, contemplándose en ellas al menos el tiempo de 1 hora destinado a descanso. En tal entendido, tales dependientes se encuentran afectos a las reglas generales de distribución de la jornada de trabajo, no pudiendo laborar más allá del máximo legal o de su jornada pactada si fuere inferior a ella, que en la actualidad es de 44 horas distribuidas en no menos de 5 ni en más de 6 días a la semana.
- 3) No resulta jurídicamente procedente acordar una compensación distinta de aquella establecida por el legislador por la interrupción del descanso diario que consagra el artículo 152 bis del Código del Trabajo, por los motivos expresados en el presente informe.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 16.04.2025, 04.04.2025 y 12.03.2025 de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 2) Presentación de 01.07.2024 de don [REDACTED], Superintendente del Cuerpo de Bomberos de Viña del Mar.

SANTIAGO, 23 ABR 2025

**DE : JEFA (S) DEPARTAMENTO JURÍDICO
DEPARTAMENTO JURÍDICO**

**A : [REDACTED]
CUERPO DE BOMBEROS DE VIÑA DEL MAR
[REDACTED]**

Mediante presentación del antecedente 2), se solicita a este Servicio un pronunciamiento jurídico al tenor de la implementación de la Ley N°21.561. Específicamente, se solicita informar si las horas extraordinarias de los trabajadores de los Cuerpos de Bomberos pueden ser remuneradas en dinero o si deben necesariamente ser compensadas otorgando un tiempo de descanso en la jornada diaria siguiente. Adicionalmente consulta si es posible utilizar ambas formas de compensación, es decir, parte en dinero y parte en tiempo de descanso.

Al respecto, cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

Como cuestión previa, resulta útil contextualizar la materia en consulta. En dicho sentido, el Código del Trabajo en el artículo 152 bis, expresa lo siguiente:

"Tratándose de los trabajadores de los Cuerpos de Bomberos que vivan en dependencias de su empleador, les será aplicable la norma contenida en el inciso segundo del artículo 149 de este Código.

El descanso entre jornadas diarias podrá ser interrumpido cuando estos trabajadores deban concurrir a un acto de servicio o emergencia relacionado con sus funciones, debiendo el empleador compensar adecuadamente ese lapso otorgando un tiempo de descanso en la jornada diaria siguiente.

Tratándose de los cuarteleros conductores de los Cuerpos de Bomberos que no vivan en dependencias de su empleador, su jornada de trabajo no podrá exceder de 12 horas diarias y tendrán, dentro de esa jornada, un descanso no inferior a una hora imputable a ella. Con todo, dicho descanso podrá ser interrumpido en los mismos casos y bajo las mismas condiciones previstas en el inciso anterior."

El análisis de la norma precedentemente citada permite sostener que los trabajadores de los Cuerpos de Bomberos mantienen una regulación particular en lo que refiere a la jornada de trabajo, misma que dependerá si éstos viven o no en dependencias de su empleador.

En este sentido, fluye del texto legal antes citado que a los dependientes que viven en las dependencias de esa institución, le resulta aplicable el régimen definido en el artículo 149 inciso 2º del Código del Trabajo, por el cual no se encuentran sujetos a horario, pero sin embargo tienen derecho a un descanso absoluto mínimo de 12 horas diarias, con un descanso ininterrumpido de al menos de 9 horas entre el término y el inicio de cada jornada laboral.

Por su parte, los trabajadores que no viven en dependencias de su empleador, a contrario sensu de la circunstancia descrita en el párrafo anterior, sí se encuentran sujetos a un horario de inicio y término de la jornada laboral, franja de tiempo que no puede exceder de 12 horas diarias, contemplándose en ellas al menos el tiempo de 1 hora destinado a descanso.

En tal entendido, los dependientes aludidos en el párrafo anterior —en lo que respecta a jornada— se encuentran afectos a las reglas generales de distribución de la jornada de trabajo, no pudiendo laborar más allá del máximo legal o de su jornada pactada si fuere inferior a ella, que en la actualidad es de 44 horas distribuidas en no menos de 5 ni en más de 6 días a la semana.

Precisado lo anterior, cabe manifestar que la presentación en estudio no hace distinción alguna respecto a cuál de los dos regímenes antes explicados refiere la consulta, situación que impide a este Servicio responder adecuadamente la solicitud.

No obstante de lo anterior, corresponde informar —en términos generales— que la Ley N°21.561 de 26.04.2023, que entró en vigencia a partir del 26.04.2024, modificó el artículo 22 del Código del Trabajo estableciendo una rebaja gradual y progresiva de la jornada ordinaria de trabajo hasta alcanzar un máximo de 40 horas semanales al año 2028.

Así, a partir del 26.04.2024, el máximo de la jornada ordinaria de trabajo a la semana pasó de 45 a 44 horas semanales, lo que regirá hasta el 26.04.2026, oportunidad en que ésta pasará a reducirse a 42 horas, y finalmente, el 26.04.2028, se rebajará a 40 horas semanales, cumpliéndose así la reducción gradual establecida por la ley.

Cabe señalar que, en armonía con la rebaja progresiva de la jornada antes referida, la misma ley introdujo a través del artículo 22 bis del Código del Trabajo una nueva forma de distribución de la jornada ordinaria basada en promedios semanales en períodos de hasta 4 semanas sin superar las 40 horas, los que pueden ser acordados por los trabajadores o las organizaciones sindicales que les representan con el empleador, materias que se encuentran desarrolladas en

Dictámenes Nros.81/02 y 82/03, ambos de 01.02.2024⁴ y 213/07 de 05.04.2024 y 235/8 de 18.04.2024, cuyas copias puede descargar a través del portal institucional de la Dirección del Trabajo www.dt.gob.cl.

En el mismo orden de ideas, la citada Ley N°21.561, modificó el artículo 28 del Código del Trabajo conforme al cual la distribución semanal de la jornada ordinaria de trabajo que actualmente, como se dijo, debe efectuarse en no menos de 5 ni más de 6 días, pase a partir del 26.04.2028 a ser una distribución de no menos de 4 días ni más de 6 días a la semana. Lo anterior es sin perjuicio de la posibilidad que las partes de común acuerdo pacten la implementación antes de dicha fecha de la jornada de 40 horas a la semana, situación que de acuerdo indica la disposición transitoria octava de la aludida ley, permitiría a las partes pactar de forma adelantada que el máximo semanal se distribuya en no menos de 4 y no más de 6 días.

Sobre esta perspectiva, cabe precisar que, no se vislumbra que la vigencia de las normas incorporadas al Código del Trabajo en virtud de la Ley N°21.561 modifiquen o alteren lo dispuesto en el artículo 152 bis del Código del Trabajo.

Ahora bien, según fuera dicho, la presentación no detalla a qué tipo de trabajadores o presupuestos refiere, sin perjuicio de ello, se observa que el legislador precisó de forma clara en los incisos 2° y 3° del mencionado artículo 152 bis del Estatuto Laboral el tratamiento específico de aquellos casos en los que el descanso entre jornadas de quienes viven en dependencias del empleador o el descanso dentro de la jornada de aquellos trabajadores que no residan en dicho lugar, deba ser interrumpido, concluyendo indistintamente en ambas hipótesis, que es el empleador el que deberá compensar adecuadamente al trabajador por la interrupción de su descanso, otorgando "*un tiempo de descanso en la jornada diaria siguiente a dicho trabajador.*"

En otras palabras, no se advierte que la disposición legal antes aludida regule en ninguno de los casos la aplicación de horas extraordinarias como forma de compensación por la interrupción del descanso de los trabajadores en las situaciones que refiere, sino que, en lo que nos atañe, trata concretamente sobre la posibilidad que, en determinadas circunstancias excepcionales, que guarden relación con emergencias o actos de servicio, se pueda interrumpir el descanso de los trabajadores, correspondiendo una compensación adecuada por ello a éstos, la que no puede ser otra más que el otorgamiento de un descanso efectivo de similares características del que se interrumpió, cuestión que en todo caso deberá producirse a más tardar en la jornada diaria siguiente del día de la interrupción.

Sobre la materia, este Servicio en virtud de las facultades conferidas por el D.F.L. N°2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y atendiendo la consulta en similares términos realizada por don Fernando Molina García, Superintendente (S) del Cuerpo de Bomberos de Maipú, mediante el Ordinario

Nº575, de 12.02.2021¹ se pronunció sobre el particular, concluyendo en lo pertinente que:

"No procede legalmente que los trabajadores que se desempeñan como cuarteleros conductores de los Cuerpos de Bomberos, renuncien al descanso compensatorio en la jornada diaria siguiente acordando un pago, por la interrupción del descanso diario que consagra el inciso tercero del artículo 152 bis del Código del Trabajo, cuando el trabajador deba concurrir a un acto de servicio o emergencia relacionado con sus funciones."

Lo anterior, indica la doctrina citada, en razón que el necesario descanso de los trabajadores contenido en la normativa laboral cumple con la finalidad de proteger la vida y salud de éstos, resguardo que se encuentra amparado por el artículo 19 N°1 de nuestra Carta Fundamental, lo que justifica el carácter irrenunciable de las disposiciones contenidas en el artículo 152 bis del Código del Trabajo.

En el mismo sentido se pronuncia esta Dirección mediante el Ordinario N°145 de 14.03.2025, estableciéndose que:

"(...) el reconocimiento que al descanso realiza el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales, "Protocolo de San Salvador" de 1988, firmado por Chile en 2001, en el literal g) de su artículo 7º, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en la letra d) de su artículo 7º, así como por el artículo 24 de la Declaración Universal de Derechos Humanos que consagra: «Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas» Este reconocimiento de la normativa internacional es una manifestación de la protección del derecho a descanso diario ininterrumpido que garantiza a los trabajadores la posibilidad de recuperar energías por su labor desempeñada sea física o intelectual, protegiendo su vida y salud, así también disfruten del tiempo necesario para su vida familiar, social, espiritual, de ocio y en general toda actividad que posibilite el desarrollo integral de la persona."

En consecuencia, en mérito de las consideraciones antes expuestas, disposiciones legales y doctrina administrativa citada, cumple con informar a usted que:

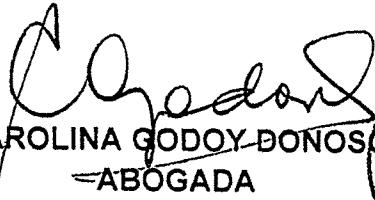
- 1) Los trabajadores de los Cuerpos de Bomberos que vivan en dependencias de su empleador les resulta aplicable el régimen definido en el artículo 149 inciso 2º del Código del Trabajo, por el cual no se encuentran sujetos a horario, pero sin embargo tienen derecho a un descanso absoluto mínimo de 12 horas diarias, con

¹ https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-119727_recurso_pdf.pdf

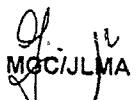
un descanso ininterrumpido de al menos de 9 horas entre el término y el inicio de cada jornada laboral.

- 2) Los trabajadores cuarteleros conductores de los Cuerpos de Bomberos que no viven en dependencias de su empleador se encuentran sujetos a un horario de inicio y término de la jornada laboral, franja de tiempo que no puede exceder de 12 horas diarias, contemplándose en ellas al menos el tiempo de 1 hora destinado a descanso. En tal entendido, tales dependientes se encuentran afectos a las reglas generales de distribución de la jornada de trabajo, no pudiendo laborar más allá del máximo legal o de su jornada pactada si fuere inferior a ella, que en la actualidad es de 44 horas distribuidas en no menos de 5 ni en más de 6 días a la semana.
- 3) No resulta jurídicamente procedente acordar una compensación distinta de aquella establecida por el legislador por la interrupción del descanso diario que consagra el artículo 152 bis del Código del Trabajo, por los motivos expresados en el presente informe.

Saluda atentamente a Ud.


CAROLINA GODOY DONOSO
=ABOGADA
JEFA (S) DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




MGC/JLMA

Distribución:
- Jurídico
- Partes
- Control